JOURNAL OF
ADVANCED NURSING AND HEALTH SYSTEMS
INNOVATION
Volume 2, Issue 3, July 2026, p.148-159
https://doi.org/10.61987/janhsi.v2i3.02

OPEN ACCESS

Review Articles

Pengaruh *Turnover Intention* dan *Burnout* terhadap *Job Satisfaction* Perawat sebagai Dasar Pengembangan Website "*NurseCare*": *A Literature Review*

I Wayan Gede Saraswasta[1]* | Ni Luh Dian Ariska Aprilia[1] | Luh Putu Ayunda Tresnautami[1] | Ni Kadek Lucia Dewi Ulandari | Ni Kadek Juli Antari[1] | Putu Diah Indraswari[1] | Aisyah Putri[1] | Ni Kadek Wulan Deliasari[1] | Ni Komang Ayu Trisnadewi[1] | Dinfa Karyani Baeha[1] | Gusti Ayu Dian Sulasri[1] | I Gusti Agung Adi Diana Gangga Putra[1]

[1]Program Studi Sarjana Keperawatan dan Pendidikan Profesi Ners, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia

*korespondensi penulis: gd.saraswasta@unud.ac.id

Article History *Received: 03/2026* *Revised: 05/2026* *Accepted: 06/2026*

Abstrak

Latar Belakang – Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang dijalani. Rendahnya kepuasan kerja pada perawat berhubungan dengan meningkatnya *burnout* dan *turnover intention* yang dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kesehatan serta keselamatan pasien. *Burnout* sebagai kondisi kelelahan fisik dan emosional akibat stres kerja berkepanjangan berkontribusi terhadap menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *turnout intention* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada perawat. **Metode** – Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur dengan pendekatan PRISMA dan penelusuran artikel pada database Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, dan ProQuest. Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, kemudian data dikumpulkan dan dianalisis secara deskriptif. **Hasil** – Hasil menunjukkan bahwa tingkat *burnout* dan *turnover intention* pada perawat tergolong tinggi. *Burnout* berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja serta peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, faktor organisasi seperti kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang suportif, dan kesempatan pengembangan karier terbukti menurunkan *burnout*, meningkatkan kepuasan kerja, dan menekan *turnover intention*. **Simpulan** – *Burnout* dan *turnover intention* merupakan fenomena yang saling berkaitan dan dipengaruhi oleh faktor psikologis serta organisasi, sehingga diperlukan strategi manajemen yang komprehensif untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas lingkungan kerja.

Kata kunci: *turnover intention*, *burnout*, kepuasan kerja, perawat, lingkungan kerja, kepemimpinan

Abstract

Background *– Job satisfaction is a positive emotional state that arises from an individual's evaluation of their job and work environment. Low job satisfaction among nurses is associated with increased burnout and turnover intention, which may negatively affect the quality of healthcare services and patient safety. Burnout, characterized by physical and emotional exhaustion due to prolonged work-related stress, contributes to decreased job satisfaction and increased turnover intention. This study aims to analyze the effect of turnover intention and burnout on job satisfaction among nurses.* ***Methods*** *– This study used a literature review method with a PRISMA approach and searched for articles in the Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, and ProQuest databases. Article selection was conducted based on inclusion and exclusion criteria, and the data*

© The Author(s) 2026, Journal of Advanced Nursing and Health Systems Innovation
This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License(https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

were then collected and analyzed descriptively. ***Results*** *– The results showed that both burnout and turnover intention among nurses are relatively high. Burnout is associated with lower job satisfaction and higher intention to leave, while organizational factors such as effective leadership, supportive work environments, and career development opportunities reduce burnout, improve job satisfaction, and decrease turnover intention.* ***Conclusion*** *– Burnout and turnover are interrelated phenomena influenced by psychological and organizational factors, requiring comprehensive management strategies to improve nurses' well-being and work environments.*

Keywords: *turnover intention, burnout, job satisfaction, nurses, work environment, leadership*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja perawat merupakan keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta pengalaman kerja yang dijalani (Abuhammad et al., 2025). Tingkat kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan karena berhubungan dengan produktivitas, komitmen kerja, dan keinginan perawat untuk tetap bekerja di suatu pelayanan kesehatan. Rendahnya kepuasan kerja diketahui berkaitan dengan meningkatnya *burnout* dan *turnover intention* pada perawat, sedangkan lingkungan kerja yang suportif dan dukungan di lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya (Li et al., 2026).

Turnover perawat merupakan permasalahan serius dalam sistem pelayanan kesehatan karena berdampak pada keberlangsungan pelayanan dan keselamatan pasien. Tingginya perpindahan tenaga keperawatan terbukti berkaitan dengan peningkatan risiko mortalitas pasien serta penurunan kualitas pelayanan di rumah sakit (Moscelli et al., 2024). Selain itu, secara global prevalensi *turnover intention* pada perawat tergolong tinggi, bahkan mencapai lebih dari separuh tenaga keperawatan dalam beberapa studi, yang menunjukkan bahwa masalah ini masih menjadi tantangan besar dalam manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan (Elfios et al., 2024). Tingginya angka tersebut tidak terlepas dari meningkatnya kejadian *burnout* pada perawat yang menjadi salah satu determinan utama dalam mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Li et al., 2024; Abuhammad et al., 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, psikologis, serta organisasi. Lingkungan kerja keperawatan yang tidak kondusif, seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, keterbatasan sumber daya, serta kepemimpinan yang kurang suportif, dapat meningkatkan keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dengan dukungan kepemimpinan transformasional terbukti mampu menurunkan *turnover intention* (Figueiredo et al., 2026). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja melalui pendekatan *differentiated nursing practices* dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan secara signifikan menurunkan *turnover intention* (van Kraaij et al., 2025). Lingkungan kerja yang buruk juga berkontribusi langsung terhadap meningkatnya *burnout* akibat tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan organisasi (Abuhammad et al., 2025).

Dari aspek psikologis, *subjective well-being* dan kondisi emosional perawat memiliki peran penting dalam menentukan keinginan untuk tetap bekerja. Perawat yang memiliki

© The Author(s) 2026, Journal of Advanced Nursing and Health Systems Innovation

tingkat kesejahteraan subjektif yang baik cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah, karena merasa pekerjaan mereka bermakna dan memberikan kepuasan pribadi (Li et al., 2025). Sebaliknya, tekanan kerja yang tinggi, beban kerja berat, serta jam kerja yang tidak teratur dapat memicu kelelahan fisik dan emosional yang berujung pada *burnout*, yaitu kondisi kelelahan kronis akibat stres kerja berkepanjangan yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian diri. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada individu perawat, tetapi juga pada sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan. *Burnout* terbukti berkorelasi dengan meningkatnya insiden keselamatan pasien seperti kesalahan medis, infeksi nosokomial, serta penurunan kualitas pelayanan keperawatan (Li et al., 2024; Triana et al., 2025). Selain itu, *burnout* juga berperan sebagai mediator penting yang menjelaskan bagaimana tekanan kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan *turnover intention* (Lee et al., 2026).

Tekanan kerja yang tinggi, khususnya pada unit dengan intensitas tinggi seperti instalasi gawat darurat, semakin memperparah kondisi *burnout*. Beban kerja yang berat, tuntutan pelayanan cepat, serta jam kerja tidak teratur menyebabkan kelelahan fisik dan emosional yang signifikan, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan (Ren et al., 2024). Kondisi ini diperkuat oleh temuan bahwa work-life balance yang buruk berkontribusi terhadap meningkatnya *burnout* dan rendahnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* (Abuhammad et al., 2025). Bahkan *burnout* yang tinggi dilaporkan memiliki hubungan langsung dengan rendahnya kepuasan kerja, sehingga memperkuat hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* sebagai rangkaian mekanisme yang saling berkaitan. *Psychological distress* juga terbukti memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, sehingga semakin tinggi tingkat stres psikologis, semakin besar keinginan perawat untuk keluar (Abousoliman & Hamed, 2024).

Faktor organisasi lainnya seperti kepemimpinan dan pengembangan karier juga berpengaruh signifikan. Kompetensi manajer keperawatan yang baik terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention* (Mirzaei et al., 2024). Selain itu, kepemimpinan autentik berperan dalam menurunkan stres psikologis dan *burnout* serta meningkatkan kesejahteraan perawat sehingga dapat menekan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Abousoliman & Hamed, 2024). Di sisi lain, keterbatasan pengembangan karier dan adanya career compromise dapat menurunkan kepuasan kerja serta meningkatkan *turnover intention*, meskipun kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam menurunkan keinginan tersebut (Xie et al., 2024). Keterikatan kerja (*job embeddedness*) juga menjadi faktor penting, di mana semakin tinggi keterikatan perawat terhadap organisasi, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan (Wang et al., 2024). Intervensi organisasi yang mampu menurunkan *burnout*, seperti peningkatan dukungan manajerial dan budaya keselamatan pasien, terbukti efektif dalam menekan *turnover intention* secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja (Lee et al., 2026).

Meskipun berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, sebagian besar masih mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty)* dengan mengintegrasikan berbagai

faktor penting, yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, serta aspek psikologis seperti *subjective well-being* dan *psychological distress,* dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Secara khusus, penelitian ini menempatkan *burnout* sebagai variabel kunci yang menghubungkan faktor organisasi dan psikologis dengan kepuasan kerja serta *turnover intention*, sehingga memberikan pendekatan yang lebih integratif dibandingkan penelitian sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan strategi manajemen keperawatan yang lebih efektif untuk menurunkan turnover perawat serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode tinjauan literatur dengan pendekatan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja di kalangan perawat. Sumber data diperoleh dari basis data elektronik seperti *Google Scholar, PubMed, ScienceDirect,* dan *ProQuest*. Strategi pencarian artikel disusun menggunakan metode PICO (*Population, Intervention, Comparison, Outcome*). Komponen PICO dalam penelitian ini meliputi *Population* (P) yaitu perawat klinis atau tenaga keperawatan di rumah sakit, *Intervention* (I) yaitu faktor-faktor yang memengaruhi turnover *intention* seperti *burnout*, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, *Comparison* (C) yaitu kondisi organisasi atau lingkungan kerja yang kurang suportif dibandingkan dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung, serta *Outcome* (O) yaitu meningkat atau menurunnya turnover *intention* dan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi "*nurse turnover intention*", *"nurse burnout"*, *"job satisfaction"*, *"work environment"*, *"leadership"*, dan *"psychological distress"* dengan menggunakan operator *Boolean AND dan OR, seperti (*"*nurse burnout" OR "psychological* distress") AND *("turnover intention" OR "job satisfaction") AND ("work environment" OR "leadership").* Artikel yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan. Data diambil dengan mencari dan mengumpulkan artikel dari database , kemudian dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi, artikel yang membahas *burnout, turnover intention,* kepuasan kerja, atau lingkungan kerja pada perawat, responden berupa perawat, artikel dengan desain penelitian kuantitatif, *cross-sectional*, *longitudinal study, systematic review,* atau *meta-analysis*, artikel full text yang dapat diakses secara lengkap, artikel yang dipublikasikan pada tahun 2024–2026, artikeldengan publikasi internasional serta artikel yang terindeks pada database *Google Scholar, PubMed, ScienceDirect,* dan *ProQuest.*

Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak membahas *burnout, turnover intention*, atau kepuasan kerja perawat, artikel dengan responden selain perawat, artikel berupa editorial, opini, letter to editor, skripsi, atau prosiding yang tidak melalui *peer review*, artikel yang tidak tersedia dalam bentuk full text, artikel duplikat dari database yang berbeda, serta artikel dengan data penelitian yang tidak lengkap.

© The Author(s) 2026, Journal of Advanced Nursing and Health Systems Innovation

Proses seleksi artikel dilakukan melalui tahap identifikasi, skrining, dan *eligibility* sesuai alur PRISMA berdasarkan judul, abstrak, dan teks lengkap hingga diperoleh artikel yang sesuai dengan tujuan penelitian. Artikel yang lolos seleksi terdiri dari berbagai desain penelitian seperti *cross-sectional study, systematic review, meta-analysis*, dan *longitudinal study* dengan jumlah responden yang bervariasi dari berbagai negara dan setting rumah sakit.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan cara membandingkan, mengelompokkan, dan merangkum hasil penelitian untuk memperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dan *burnout* pada perawat. Penelitian ini tidak memerlukan persetujuan etik karena menggunakan data sekunder yang berasal dari artikel ilmiah yang telah dipublikasikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambar 1 menunjukkan proses pemilihan studi literatur. Terdapat 800 artikel yang berkaitan dengan topik penelitian yang diperoleh dari tiga basis data elektronik yakni *Google Scholar* (n = 350), *Pubmed* (n = 300) dan *Science Direct* (n = 150) dan setelah dilakukan eliminasi pada 150 artikel duplikat, ditemukan 650 buah artikel yang tersisa. Pada 550 artikel dikecualikan karena cakupan studi tidak membahas tentang *burnout* dan *turnover intention*,, sehingga dari hasil *screening* tersisa 100 artikel. Setelah di eliminasi kembali pada 86 artikel yang tidak merupakan artikel ilmiah hingga ada yang tidak tersedia dalam bentuk teks lengkap. Oleh karena itu hanya 14 artikel dinyatakan memenuhi kriteria inklusi dan digunakan dalam analisis akhir.

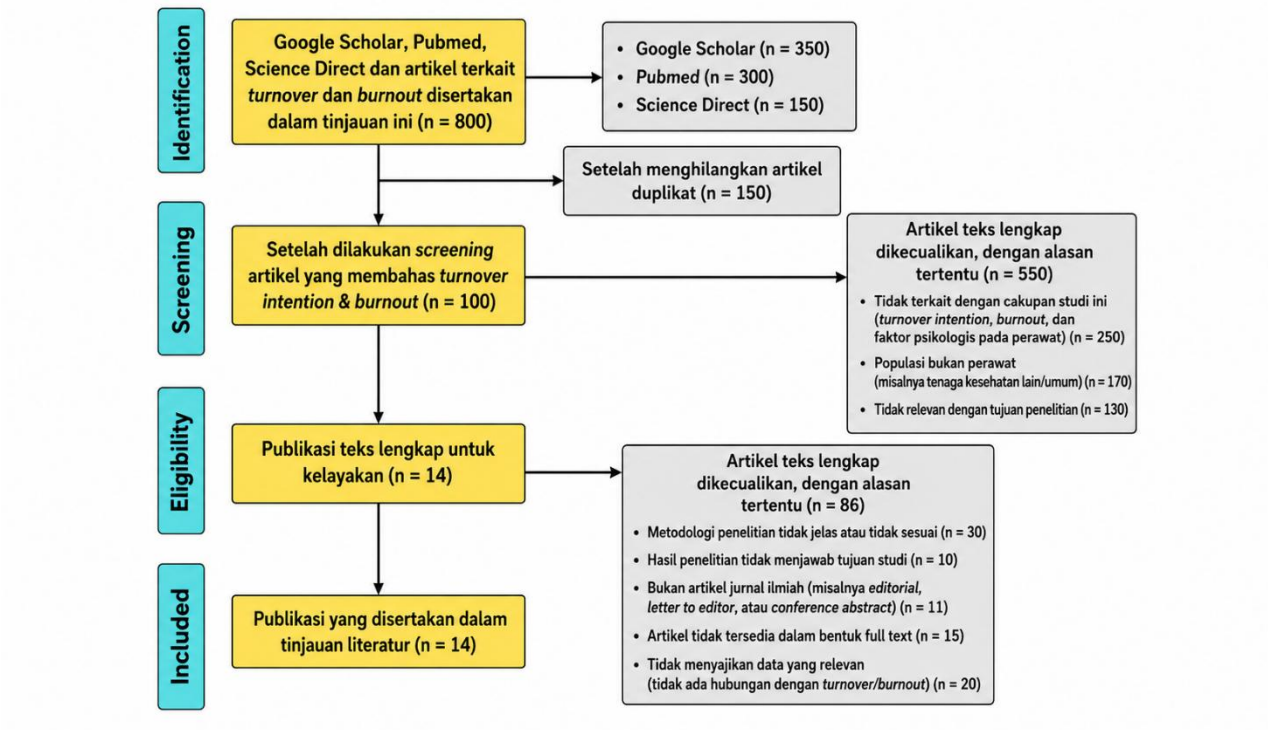


Diagram 1. PRISMA

Tabel 1. Deskripsi Hasil Analisis Artikel

No.	Penulis, Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
1.	Figueiredo et al., 2026	Mengidentifikasi *systematic reviews* yang mendeskripsikan karakteristik *nursing practice environment* yang berkontribusi terhadap *nurse retention* atau *turnover intention* di rumah sakit.	Umbrella review (JBI-PRISMA)	1. Faktor kunci meliputi partisipasi perawat dalam keputusan organisasi dan ketersediaan *material and staff resources* yang memadai. 2. *Transformational and supportive leadership* memperkuat *practice environment* dan menurunkan *turnover rates*. 3. *Work-life balance* muncul sebagai faktor penting, dengan Generasi Y sangat rentan terhadap *unfavourable work environments*.
2.	Li et al., **2025**	Mengidentifikasi hubungan antara *relational job characteristics*, *subjective well-being*, dan *turnover intention* di antara perawat klinis untuk menentukan strategi manajemen keperawatan dalam mengurangi *turnover rates*.	Cross-sectional survey (n=1013); SEM analysis	1. *Turnover intention* di kalangan perawat secara umum berada pada tingkat yang *moderately high*. 2. *Relational job characteristics* memiliki *positive direct association* dengan *subjective well-being*. 3. *Subjective well-being* berfungsi sebagai *mediating factor* dalam hubungan antara *relational job characteristics* dan *turnover intention*.
3.	Kraaij., et al **2025**	Mengidentifikasi dampak dari *differentiated nursing practices* (pembedaan peran berdasarkan pendidikan/keahlian) terhadap *nursing work environment* dan *turnover intention*, serta menguji peran mediasi lingkungan kerja.	Longitudinal cohort multicenter study	1. Implementasi *differentiated nursing practices* secara signifikan meningkatkan persepsi perawat terhadap *nursing work environment*. 2. Peningkatan kualitas lingkungan kerja ini berkontribusi langsung pada penurunan *turnover intention*. 3. Lingkungan kerja terbukti menjadi mediator penuh; artinya program ini berhasil mengurangi niat pindah kerja karena berhasil memperbaiki suasana dan sistem kerja di rumah sakit.
4.	Mirzaei., et al **2024**	Membuktikan dan identifikasi terkait kompetensi manajer keperawatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat dan menurunkan *turnover* perawat.	Analytical cross-sectional (n=354)	1. Kepuasan kerja rendah (25,7%) dan *turnover intention* tinggi (46,9%). 2. Terdapat hubungan positif kuat antara kompetensi manajer dan kepuasan kerja (r=0,933) serta hubungan negatif dengan *turnover* (r=-0,901). 3. Kompetensi manajer meningkatkan kepuasan kerja (87,3%) dan menurunkan *turnover* (81,3%).
5.	Ren., et al **2024**	Mengetahui gambaran secara menyeluruh mengenai prevalensi *turnover intention* pada perawat instalasi gawat darurat (IGD) dan mengidentifikasi perbedaan tingkat *turnover intention* berdasarkan karakteristik tertentu seperti wilayah, usia, dan instrumen yang digunakan, sehingga dapat menjadi dasar dalam	Systematic review & meta-analysis	1. Tingginya *turnover intention* dipengaruhi oleh tekanan kerja tinggi, situasi tidak terduga, beban kerja berat, serta tuntutan pelayanan cepat yang menyebabkan stres dan kelelahan. 2. Jam kerja tidak teratur (shift dan lembur) memicu kelelahan fisik dan emosional, yang berdampak pada *burnout*, menurunnya kepuasan kerja, dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. 3. Perlu perbaikan kondisi kerja seperti pembagian beban kerja yang seimbang, lingkungan kerja suportif, pemberian kompensasi dan

© The Author(s) 2026, Journal of Advanced Nursing and Health Systems Innovation
E-ISSN: 3163-6985

		penyusunan strategi untuk menurunkan angka *turnover intention.*		penghargaan yang layak, serta penyediaan peluang pengembangan karier bagi perawat.
6.	Wang, ., et al. **2024**	Mmengevaluasi hubungan antara keterikatan kerja (*job embeddedness*) dengan niat pindah kerja (*turnover intention*) pada perawat, serta mengidentifikasi faktor mana yang paling kuat dalam memengaruhi perawat agar tidak keluar dari tempat kerjanya.	*Systematic review* dan *meta-analysis* (PRISMA)	1. Ditemukan korelasi negatif yang kuat antara *job embeddedness* dan *turnover intention* (r = -0,487), yang berarti semakin tinggi keterikatan kerja, semakin rendah niat untuk keluar. 2. Keterikatan di dalam organisasi (*on-the-job*) memiliki pengaruh lebih besar dalam menahan perawat dibandingkan keterikatan di luar organisasi (*off-the-job*). 3. Dimensi "sacrifice" (pengorbanan) adalah prediktor terkuat; perawat cenderung bertahan jika merasa akan kehilangan banyak manfaat (finansial, fasilitas, atau hubungan profesional) jika mereka mengundurkan diri.
7.	Xie., et al. **2024**	Menganalisis hubungan antara *career compromise*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada perawat, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.	Cross-sectional quantitative study (n=821)	1. Career compromise memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan hubungan positif dengan *turnover intention*. 2. Kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. 3. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *career compromise* dan *turnover intention*, dengan kontribusi efek mediasi sebesar 25,71%. 4. Tingkat *turnover intention* pada perawat tergolong tinggi. 5. Semakin tinggi tingkat *career compromise*, maka kepuasan kerja perawat akan menurun dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan akan meningkat, namun kepuasan kerja dapat menjadi faktor pelindung yang menurunkan *turnover intention*.
8.	Abousoliman., et al. **2024**	Mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan autentik terhadap stres psikologis dan niat keluar kerja pada perawat dan memahami bagaimana penerapan kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis perawat serta mengurangi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga dapat mendukung pengembangan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan di institusi pelayanan kesehatan.	Descriptive cross-sectional study (n=285)	1. Kepemimpinan autentik secara statistik memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres psikologis yang berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan autentik, semakin rendah tingkat stres psikologis pada perawat. 2. Hubungan negatif yang signifikan antara kepemimpinan autentik dan niat keluar kerja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini bisa menurunkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. 3. Stres psikologis secara signifikan berkorelasi positif dengan niat keluar kerja. artinya semakin tinggi stres psikologis, semakin besar pula niat perawat untuk keluar dari pekerjaan mereka. 4. Analisis regresi menunjukkan bahwa stres psikologis merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi niat keluar kerja diikuti oleh pengaruh negatif dari kepemimpinan autentik .

© The Author(s) 2026, Journal of Advanced Nursing and Health Systems Innovation
E-ISSN: 3163-6985

9.	Moscelli., et al. **2024**	Mengetahui hubungan antara *turnover* perawat dan dokter senior dengan outcome pasien (mortalitas dan readmisi) di rumah sakit NHS Inggris, serta mengukur besarnya pengaruh terhadap kualitas pelayanan.	Retrospective longitudinal study (2010–2019)	1. Penimgkatan *turnover* tenaga kesehatan berhubungan signifikan dengan peningkatan risiko mortalitas pasien, terutama pada pasien dengan kondisi darurat. 2. Pengaruh *turnover* perawat lebih besar dibandingkan dokter senior terhadap peningkatan risiko kematian pasien. 3. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya *turnover* dapat menurunkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit.
10.	Abuhammad ., et al **2025**	Untuk mengevaluasi hubungan antara *work-life balance* (keseimbangan kehidupan-kerja), kepuasan kerja, dan *burnout* di kalangan perawat di Yordania.	Cross-sectionalonline survey	1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *burnout*. 2. *Work-life balance* yang buruk berkontribusi langsung pada peningkatan level *burnout*. 3. Mayoritas responden melaporkan tingkat *burnout* yang tinggi yang berkorelasi dengan rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*).
11.	Elfios., et al **2024**	Mengidentifikasi prevalensi dan faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada perawat	Systematic review & meta-analysis	Prevalensi *turnover intention* sebesar 53,35% dengan faktor yang memengaruhi seperti lingkungan kerja, otonomi, dan peluang karir
12.	Abousoliman., et al **2024**	Menganalisis hubungan antara *psychological distress*, kepemimpinan autentik, dan *turnover intention*	Correlational cross-sectional study	*Psychological distress* berhubungan positif dengan *turnover intention,* sedangkan *authentic leadership* berpengaruh negative *(Psychological distress* meningkatkan turnover *intention*, sedangkan authentic leadership menurunkan turnover *intention*)
13.	Seung ., et al **2026**	Mengetahui hubungan antara *patient safety culture* dengan *turnover intention* perawat serta menguji peran mediasi *burnout* dan kepuasan kerja	Correlational cross-sectional study	Budaya keselamatan pasien yang baik menurunkan *turnover intention* melalui penurunan *burnout* dan peningkatan kepuasan kerja
14.	Lambert., et al **2024**	Mengetahui besarnya hubungan (asosiasi) antara *burnout* perawat dengan keselamatan pasien, kepuasan pasien, dan kualitas pelayanan kesehatan	Systematic review & meta-analysis (85 studies)	1. *Burnout* perawat berhubungan dengan penurunan keselamatan pasien, seperti meningkatnya infeksi nosokomial, pasien jatuh, kesalahan obat, dan insiden keselamatan lainnya. 2. *Burnout* berhubungan dengan penurunan kepuasan pasien serta penurunan kualitas pelayanan keperawatan. Hubungan ini konsisten pada berbagai karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan wilayah). 3. Tidak ditemukan hubungan signifikan dengan tingkat mortalitas pasien

© The Author(s) 2026, Journal of Advanced Nursing and Health Systems Innovation
E-ISSN: 3163-6985

Berdasarkan hasil telaah literatur dari beberapa artikel yang dianalisis, diperoleh temuan bahwa *turnover intention* pada perawat merupakan fenomena yang cukup tinggi dan kompleks. Menurut Elfios et al. (2024) menunjukkan bahwa prevalensi *turnover intention* pada perawat mencapai 53,35% dengan rentang 30,6% hingga 80,6%. Tingginya angka ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah tenaga perawat memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang berpotensi mengganggu stabilitas sistem pelayanan kesehatan. Secara metodologis, penelitian tersebut menggunakan pendekatan meta-analisis terhadap 8 studi dengan total 3.033 responden dan menunjukkan heterogenitas yang tinggi (I^2 = 97,9%), yang mengindikasikan adanya variasi kontekstual seperti lingkungan kerja, sistem organisasi, dan karakteristik individu perawat . Hal ini menegaskan bahwa *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi multidimensional.

Faktor psikologis khususnya *psychological distress* sebagai representasi *burnout* terbukti memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention.* Penelitian oleh Abousoliman dan Hamed (2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara *psychological distress* dan *turnover intention* (r = 0,52) . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat tekanan psikologis yang dialami perawat, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *psychological distress* merupakan penyebab dominan terhadap *turnover intention* (β = 0,696), sedangkan *authentic leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (β = -0,114) . Hal ini memperkuat argumentasi bahwa *burnout* tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga dimediasi oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan.

Turnover intention pada perawat berkaitan erat dengan faktor organisasi, khususnya *patient safety culture* serta kondisi psikologis perawat seperti *burnout* dan kepuasan kerja. Studi oleh Lee et al. (2026) menunjukkan bahwa budaya keselamatan pasien yang baik berperan penting dalam menurunkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *patient safety culture* berkorelasi negatif dengan *burnout* (p = 0,27, p<0,001) dan berkolerasi positif dengan kepuasan kerja (p = 0,39, p<0,001). Artinya, semakin baik budaya keselamatan pasien di rumah sakit, maka tingkat *burnout* perawat akan semakin rendah dan kepuasan kerja meningkat. Sebaliknya, *burnout* terbukti berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja serta meningkatnya *turnover intention*. Penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh *patient safety culture* terhadap *turnover intention* tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui peran mediasi *burnout* dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, budaya keselamatan pasien yang baik akan menurunkan *burnout*, kemudian meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya menurunkan *turnover intention* perawat.

Dari perspektif organisasi, faktor seperti *autonomous decision-making* dan kesempatan pengembangan karir juga terbukti berhubungan signifikan dengan *turnover intention.* Elfios et al. (2024) melaporkan bahwa otonomi kerja memiliki hubungan protektif terhadap *turnover intention* (OR = 0,28), sedangkan kesempatan promosi juga menurunkan kecenderungan keluar (OR = 0,67) . Dengan demikian, lingkungan kerja yang memberikan kontrol dan peluang berkembang bagi perawat dapat meningkatkan retensi tenaga kesehatan. Jika

© The Author(s) 2026, Journal of Advanced Nursing and Health Systems Innovation

dikaitkan dengan kepuasan kerja, maka *burnout* dan *turnover intention* memiliki hubungan negatif yang kuat terhadap kepuasan kerja perawat. Tingginya distress psikologis dan rendahnya dukungan organisasi akan menurunkan kesejahteraan psikologis *(well-being*), yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang autentik dan lingkungan kerja yang suportif mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis serta menekan *turnover intention*.

Kompetensi manajer keperawatan memainkan peranan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* perawat di tengah kondisi kekurangan tenaga keperawatan secara global. Penelitian oleh Mirzaei et al. (2024) mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi manajer berada pada tingkat sedang dengan skor 3,06 dari total 5, dimana hanya 25,7% (n = 91) perawat yang mengungkapkan kepuasan dan 46,9% (n = 165) memiliki keinginan untuk berhenti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih rendah dan terdapat potensi besar untuk *turnover*. Tingginya *turnover intention* ini menunjukkan bahwa hampir separuh perawat berada dalam situasi rentan, yang dapat mengganggu kesinambungan pelayanan kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompetensi manajer keperawatan dan kepuasan kerja (r = 0,933), serta hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention* (r = -0,901). Hal ini menegaskan bahwa semakin baik kompetensi manajer, semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat dan semakin rendah keinginan untuk *turnover*. Kompetensi seperti dukungan dan pengembangan staf, manajemen perubahan dan sumber daya, supervisi kualitas, serta *personal mastery* terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*.

Tinjauan literatur ini memiliki implikasi penting dalam pengembangan strategi manajemen keperawatan untuk menurunkan *burnout* dan *turnover intention* serta meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hasil kajian ini juga dapat menjadi dasar pengembangan inovasi berbasis teknologi melalui website "NurseCare" yang menyediakan fitur monitoring kondisi psikologis perawat, edukasi terkait *burnout* dan manajemen stres, konsultasi dan dukungan kesehatan mental, informasi pengembangan karier dan pelatihan,media evaluasi kepuasan kerja perawat, serta fitur *feedback* anonim yang memungkinkan perawat menyampaikan masukan terkait kepemimpinan dan manajemen rumah sakit secara aman dan rahasia. Inovasi ini diharapkan dapat membantu perawat dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, mempertahankan kepuasan kerja, dan menurunkan *turnover intention*. Kelebihan dari tinjauan ini adalah penggunaan artikel-artikel terbaru dan pengkajian berbagai faktor psikologis maupun organisasi secara integratif dalam menjelaskan hubungan *burnout*, *turnover intention,* dan kepuasan kerja. Namun, tinjauan ini juga memiliki keterbatasan, yaitu sebagian besar artikel menggunakan desain *cross-sectional* sehingga belum dapat menjelaskan hubungan sebab akibat secara mendalam, serta masih terbatas pada penggunaan data sekunder dari artikel yang tersedia.

SIMPULAN

Turnover intention pada perawat merupakan permasalahan yang masih sering terjadi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari kondisi psikologis maupun lingkungan

© The Author(s) 2026, Journal of Advanced Nursing and Health Systems Innovation

kerja. *Burnout* dan tekanan psikologis menjadi faktor utama yang dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, kondisi organisasi juga berpengaruh, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, adanya otonomi dalam bekerja, serta kesempatan pengembangan karier. Faktor-faktor tersebut dapat membantu menurunkan angka *turnover* pada perawat. Tingginya turnover *intention* dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan keselamatan pasien, sehingga diperlukan strategi manajemen keperawatan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan perawat, dukungan lingkungan kerja, serta penguatan sistem organisasi guna meningkatkan retensi tenaga keperawatan dan kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan intervensi inovatif dan melakukan penelitian dengan cakupan responden yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

Abousoliman, A. D., & Hamed, H. M. (2024). *Effect of authentic leadership on nurses' psychological distress and turnover intention*. https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100722

Abuhammad, S., Alzoubi, K. H., Al-Azzam, S., Karasneh, R., Masadeh, M. M., & Alameddine, M. (2025). *Work-life balance, job satisfaction, and burnout among nurses in Jordan: A cross-sectional study*. doi: 10.1371/journal.pone.0334603. PMID: 41100477; PMCID: PMC12530567.

Elfios E, Asale I, Merkine M, Geta T, Ashager K, Nigussie G, Agena A, Atinafu B, Israel E, Tesfaye T. Turnover *intention* and its associated factors among nurses in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. doi: 10.1186/s12913-024-11122-9. PMID: 38790052; PMCID: PMC11127398.

Hajizadeh A, Kakemam E, Arab-Zozani M, Najafpoor Z, Dargahi H, Saeidpour J. Turnover *intention* among nurses in Iranian hospitals: a systematic review and meta-analysis. BMC Nurs. 2025 Feb 13;24(1):166. doi: 10.1186/s12912-025-02801-x. PMID: 39948560; PMCID: PMC11827215.

Figueiredo, A. R., Baixinho, C., & Lucas, P. (2026). *Nursing practice environment influences on retention and turnover intention: An umbrella review*. https://doi.org/10.1016/j.colegn.2025.09.008

Jane Muir K, Sliwinski K, Pogue CA, Golinelli D, Petto A, Lasater KB, McHugh MD. Lower *Burnout* Among Hospital Nurses in California Attributed to Better Nurse Staffing Ratios. Policy Polit Nurs Pract. 2025 Aug;26(3):219-226. doi: 10.1177/15271544251317506. Epub 2025 Mar 23. PMID: 40123204; PMCID: PMC12214290.

Lee, S. E., Park, S. Y., Veliz, P., & Jardine, J. (2026). *Patient safety culture and nurses' turnover intention: The serial mediating roles of burnout and job satisfaction*. https://doi.org/10.1111/jocn.70304

Li, Y., Zhang, Q., Deng, X., Zhang, J., Li, J., Xia, G., Zhang, J., & Chen, Y.-P. (2025). *Relational job characteristics and turnover intention among nurses: The mediating role of subjective well-being*. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03637-1

Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., & Shanafelt, T. (2024). *Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: A systematic review and meta-analysis*. https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.43059

Lucas P, Jesus É, Almeida S, Costa P, Cruchinho P, Teixeira G, Araújo B. The Nursing Practice Environment and Job Satisfaction, *Intention* to Leave, and *Burnout* Among Primary Healthcare Nurses: A Cross-Sectional Study. Nurs Rep. 2025 Jun 21;15(7):224. doi: 10.3390/nursrep15070224. PMID: 40710919; PMCID: PMC12300685.

Mirzaei, A., Imashi, R., Yaghoobi Saghezchi, R., Jafari, M. J., & Nemati-Vakilabad, R. (2024). *The relationship of perceived nurse manager competence with job satisfaction and turnover intention among clinical nurses: An analytical cross-sectional study*. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02203-5

Moscelli, G., Mello, M., Sayli, M., & Boyle, A. (2024). *Nurse and doctor turnover and patient outcomes in NHS acute trusts in England*. https://doi.org/10.1136/bmj-2024-079987

Mukhtar M, Ebrahimi H, Ali M. *Burnout* among Pakistani nurses: a systematic review and meta-analysis. BMC Nurs. 2026 Mar 7;25(1):356. doi: 10.1186/s12912-026-04422-4. PMID: 41794710; PMCID: PMC13081259.

Ren, H., Xue, Y., Li, P., Yin, X., Xin, W., & Hongyan. (2024). *Prevalence of turnover intention among emergency nurses worldwide: A meta-analysis*. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02284-2

Triana, I. K. D. L., Paramarta, V., Syahidin, R., Yuliaty, F., Kosasih, K., & Yanti, N. P. E. D. (2025). Exploring Nurses Self-Efficacy Regarding Nursing Competencies among Associate Nurses in Bali, Indonesia. *Indonesian Journal of Global Health Research*, *7*(6), 855–862. https://doi.org/10.37287/ijghr.v7i6.361

van Kraaij, J., de Vries, N., Wessel, H., Vermeulen, H., van Oostveen, C., & RN2Blend Consortium. (2025). *Enhancing work environments and reducing turnover intention: A multicenter longitudinal cohort study on differentiated nursing practices in Dutch hospitals*. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02681-7

Wang, Y.-H., Yan, D.-N., Zhang, J.-X., & Sun, J. (2024). *Nurses' job embeddedness and turnover intention: A systematic review and meta-analysis*. https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2024.10.003

Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of *burnout* symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research* https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015

Xie Z, Chen Z, Wang W, Pu J, Li G, Zhuang J, Fan X, Xiong Z, Chen H, Liang Y, Xu P, Huang H. The effect of career compromise on nurses' *turnover intention*: the mediating role of job satisfaction. BMC Nurs. 2024 Sep 29;23(1):700. doi: 10.1186/s12912-024-02346-5. PMID: 39343914; PMCID: PMC11441125.

© The Author(s) 2026, Journal of Advanced Nursing and Health Systems Innovation